

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA
DITINJAU DARI UNDANG –UNDANG NO 39 TAHUN 2004 TENTANG
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
DI LUAR NEGERI

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

ANDYVA AMELIA
NPM. 0771010106

Kepada

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL’’VETERAN’’ JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul : “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NO 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI” dapat disusun serta diselesaikan sesuai dengan harapan penulis.

Berbagai masukan, dorongan, bimbingan, sumbangan pemikiran dan pengorbanan dari berbagai pihak sangat penulis syukuri dan hargai, oleh karenanya dengan segala ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih serta penghargaan dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Haryo Sulistiyantoro, SH., MM., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur sekaligus sebagai Dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dengan segala fasilitas yang ada di Fakultas Hukum;
2. Bapak H. Sutrisno, SH., M.Hum., selaku Wakil Dekan I yang telah memberikan sumbangsih pemikiran serta saran-saran kepada penulis demi suksesnya skripsi ini;
3. Bapak Drs. EC. Gendut Sukarno. Msi., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur.

4. Bapak Fauzul Aliwarman, SHi., M.Hum., dalam kedudukannya sebagai Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan yang begitu padat, untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan serta dengan penuh kekritisan pemikiran beliau telah memberikan dukungan serta koreksi dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan, terutama Bpk. Subani, SH., M.Si yang saya anggap sebagai kakek angkat saya sendiri;
6. Kepala Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur beserta staff untuk segala pelayanan administrasinya dan Koordinator Perpustakaan yang telah memberikan pelayanan atas peminjaman buku-buku;
7. Ibu Dr. Asri Wijayanti, SH., MH yang telah memberikan buku-buku serta bahan-bahan yang berhubungan dengan judul skripsi kepada penulis.
8. Kepada para sahabat-sahabatku tercinta Isna Ayu Nugraha, Illya Ayu Kartika Sari, Diswo Rismi yang tetap setia memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis selama proses penyelesaian Skripsi;
9. “Abang-papi” tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan support dan banyak memberikan sumbangsih pemikiran dan waktu kepada penulis;

10. Rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis, Bapak Andi Sudirman, SH dan Ibu Anies Sa'ada W.N., SH yang dengan kegigihan dan kasih sayangnya telah membesarkan peneliti dengan segala doa dan harapan beliau untuk kebahagiaan dan kesuksesan anaknya;
11. Eyang ku M. Soehaemi dan Almarhumah Nenek (ibu) ku tercinta Ibu Sundiati Nasukha yang tidak pernah lepas mendoakanku dan memberikanku semangat untuk terus meraih masa depan.
12. Adik-adik ku yang aku sayangi Andyfathna Cita Ramadhana, Renzy Dhaffadila Ramadhani, dan Maulyda Rahma Yuniza yang selalu meramaikan hari-hariku.

Akhirnya kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, peneliti sampaikan terima kasih atas segala dukungannya.

Peneliti menyadari bahwa di dalam Skripsi ini terdapat kekurangan dan keterbatasan yang bersumber pada kemampuan penulis, oleh karena itu kritik dan saran masih penulis butuhkan demi penyempurnaan tulisan ini.

Surabaya, Desember 2011

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN REVISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kajian Pustaka.....	5
1. Pengaturan Hak TKI.....	5
2. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Sebelum Hubungan Kerja	9
a. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.....	9
1) Penempatan TKI.....	9
2) Perlindungan TKI.....	10
b. Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.....	11
1) Manusia Biasa (Natuurlijke Persoon).....	11
2) Badan Hukum (Rechts Persoon).....	16
a) Badan Hukum Publik (Public Rechts Persoon).....	16
b) Badan Hukum Privat (Privat Rechts Persoon)	19
c. Prosedur/Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.....	25
3. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Masa Penempatan	27
4. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Purna Penempatan	28
5. Perlindungan Hukum Terhadap TKI	30
a. Perlindungan Hukum Pada Masa Pra Penempatan.....	32

	b.	Perlindungan Hukum Pada Masa Penempatan	36
	c.	Perlindungan Hukum Pada Masa Purna Penempatan	37
	6.	Sanksi Hukum	38
	a.	Sanksi Hukum Administratif	38
	b.	Sanksi Hukum Pidana.....	47
F.		Metode Penelitian	49
	1.	Jenis dan Tipe Penelitian	49
	2.	Pendekatan Masalah	50
	3.	Sumber Data.....	50
	4.	Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	52
	5.	Metode Analisis Data	53
G.		Sistematika Penulisan.....	53
BAB II		ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DARI MASA PRA PENEMPATAN, MASA PENEMPATAN HINGGA MASA PURNA PENEMPATAN	55
	A.	Aspek Hukum Ketenagakerjaan Sebelum Pemberangkatan	56
		1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan	56
		2. Perekrutan dan Seleksi.....	59
		3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja	62
		4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi	64
		5. Pengurusan Dokumen.....	65
		6. Uji Kompetensi	68
		7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan.....	69
		8. Pemberangkatan	69
	B.	Aspek Hukum Ketenagakerjaan Masa Penempatan.....	69
	C.	Aspek Hukum Ketenagakerjaan Purna Penempatan	71
BAB III		BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI DITINJAU DARI UU NO. 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI	74
	A.	Perlindungan Masa Pra Penempatan	74
	B.	Perlindungan Masa Penempatan	78
	C.	Perlindungan Masa Purna Penempatan.....	85
BAB IV		PENUTUP	87
	A.	Kesimpulan	87
	B.	Saran.....	88
		DAFTAR PUSTAKA	90
		LAMPIRAN	

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR

FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Andyva Amelia
NPM : 0771010106
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya, 3 Februari 1990
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DARI
UNDANG-UNDANG NO. 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

ABSTRAKSI

Pemerintah mengatur perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia melalui Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Penelitian ini bermaksud untuk 1) Untuk mendeskripsikan aspek hukum ketenagakerjaan dari penempatan TKI ke Luar Negeri sampai purna penempatan ; 2) Untuk memberikan pengetahuan serta pemahaman mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap TKI dari sebelum penempatan, saat berada di luar negeri, sampai purna penempatan jika ditinjau melalui UU PPTKI.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan sentral kajian Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Hasil penelitian ini adalah pada bentuk perlindungan hukum baik secara preventif (pencegahan) maupun secara represif (pemulihan) yang dilakukan oleh Pemerintah dari sebelum masa penempatan, masa penempatan hingga masa purna penempatan. Namun perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pemerintah tersebut masih kurang optimal. Hal itu ditunjukkan dengan adanya pelanggaran hak yang dilakukan oleh PPTKIS, masih adanya tindak penyiksaan terhadap TKI serta masih adanya TKI yang tersangkut masalah hukum dan belum dibebaskan oleh Pemerintah Republik Indonesia. Seharusnya Pemerintah Republik Indonesia membekali calon TKI dengan buku pedoman keselamatan kerja yang juga memuat hak-hak TKI tersebut serta dicantumkan alamat Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI)/ Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) yang berada di negara tujuan. Selain itu Pemerintah Republik Indonesia juga harus membuat perjanjian bilateral dengan negara tujuan dengan maksud agar negara tujuan dapat menekan pengguna untuk mematuhi isi perjanjian tersebut sehingga hak-hak TKI tersebut tetap terlindungi dalam masa penempatan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Indonesia, Penempatan, Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri, sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.¹

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Namun pada kenyataannya, keterbatasan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan semakin banyaknya Warga Negara Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri.²

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan juga menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintasi batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.³

Pada konteks perpindahan tenaga kerja sampai pada negara lain ditinjau dengan subsistem ekonomi merupakan aktivitas adaptasi terhadap lingkungan fisik masyarakat. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo bahwa Ekonomi bertugas mendayagunakan sumber-sumber daya untuk kelangsungan hidup masyarakat.⁴

¹ Himpunan Lengkap Undang-Undang Perburuhan, Penjelasan Umum UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, ANDI, Yogyakarta, 2006, hal 298.

² Ibid.

³ Aris Ananta, Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta, 1996, hal. 245.

⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum, Agung, Semarang, 1989, hal. 128.

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peran pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan PJTKI). Penempatan TKI ke luar negeri, juga merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan TKI dalam program antar kerja antar negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia.⁵

Bagi Negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing. Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Antara lain mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pengarah jasa tenaga kerja Indonesia dalam pengiriman tenaga kerja yang tidak memenuhi persyaratan, penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, tenaga kerja yang illegal (illegal worker).⁶

Ada beberapa penyebab terjadinya ketidaknyamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga (selanjutnya disebut dengan PRT), yaitu:

1. Tingkat pendidikan TKI di luar negeri untuk sektor PRT yang rendah
Kondisi ini kurang memberikan daya tawar (bargaining position) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal skill atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap

⁵ Mohd. Syaufii Syamsuddin, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hal. 34.

⁶ Ine Ventyrina, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Sektor pembantu Rumah Tangga di Luar Negeri Bagian II, [http :// Hukum.Kompasiana.com/](http://Hukum.Kompasiana.com/), diakses pada hari Rabu tanggal 10 Juli 2011; 19.30.

budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang. Hal ini terbukti dari hasil survey yang dilakukan oleh The Political and Economic Risk Consultancy yang memposisikan kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-12 setelah Vietnam dengan skor 6.56.

2. Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaannya. Karakter keluarga atau majikan yang keras acapkali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di Negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.
3. Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar negeri, khususnya sektor PRT.⁷

Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah mengatur tentang syarat-syarat-syarat dan prosedur untuk menjadi TKI ke Luar negeri. Peraturan yang ada sekarang yakni sebagaimana diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-104 A/MEN/2002, menentukan bahwa setiap calon TKI yang mendaftar harus telah mengikuti penyuuluhan mengenai lowongan kerja, syarat-syarat kerja. Demikian pula melalui Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, calon TKI harus memenuhi persyaratan, berusia 18 (delapan belas) tahun, berpendidikan sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun, serta memiliki sertifikat keterampilan melalui uji kompetensi kerja. Persoalannya adalah banyak TKI ke luar negeri terutama ke Malaysia tidak menggunakan prosedur sebagaimana diatur melalui Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002, dengan ciri-ciri berpendidikan rendah serta tidak memiliki keterampilan (unskilled). Sejalan dengan realita di atas, yakni munculnya fenomena migrasi pekerja Indonesia ke luar negeri, pemerintah melalui Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tersebut telah mengatur tentang perlindungan TKI dari keberangkatan sampai kembali lagi ke daerah asal.⁸

⁷ Ibid

⁸ Rachmad Syafaat (ed), *Menggagas TKI Luar Negeri Kebijakan Pro TKI (Rekomendasi Kebijakan Perlindungan di Kabupaten Blitar)*, diterbitkan atas kerjasama Pusat Pengembangan Hukum Universitas Brawijaya Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Blitar dengan Lappera Pustaka Utama, 2002, hal 25.

Hal tersebut di atas yang akan menjadi bahasan pada tulisan ini yaitu tentang aspek hukum dan bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap TKI ditinjau melalui Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dari masa pra penempatan, masa penempatan hingga masa purna penempatan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang dapat ditarik dari uraian di atas antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk aspek hukum ketenagakerjaan dari masa pra penempatan, masa penempatan hingga masa purna penempatan TKI?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap TKI ditinjau dari UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan skripsi ini , antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan aspek hukum ketenagakerjaan yang berisi tentang hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh semua subyek hukum yang terkait dari masa pra penempatan TKI, masa penempatan hingga masa purna penempatan.
2. Untuk memberikan pengetahuan serta pemahaman mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap TKI dari sebelum penempatan, saat berada di luar negeri, sampai purna penempatan jika ditinjau melalui UU PPTKI.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan hukum pidana, khususnya terkait mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak TKI dari masa pra penempatan, masa penempatan hingga masa purna penempatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi wacana guna memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai bentuk-bentuk aspek hukum ketenagakerjaan dari masa pra penempatan TKI, masa penempatan hingga masa purna penempatan.
- b. Menjadi wacana guna memberikan gambaran bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap TKI yang diberikan oleh pemerintah melalui UU PPTKI.

E. Kajian Pustaka

1. Pengaturan Hak TKI

Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat,

minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan. Penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumberdaya manusia. Penempatan TKI dalam Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan Pasar Kerja Internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Penempatan dan Perlindungan calon TKI/TKI, dilakukan berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Penempatan dan Perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di Negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Berbicara tentang hak-hak TKI, perlu kita ketahui sebelumnya apa arti dari kata “hak” itu sendiri. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa “hak” adalah (1) yang benar; (2) milik, kepunyaan; (3) kewenangan; (4) kekuasaan untuk berbuat sesuatu; (5)

kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu; (6) derajat atau martabat; (7) wewenang menurut hukum. Pada dasarnya pengertian hak mengandung prinsip bahwa, hak adalah sesuatu yang oleh sebab itu seseorang (pemegang) memiliki keabsahan untuk menuntut sesuatu yang dianggap tidak dipenuhi atau diingkari. Seseorang yang memegang hak atas sesuatu, maka orang tersebut dapat memperlakukan sesuatu tersebut sebagaimana dikehendaki atau sebagaimana keabsahan yang dimilikinya.⁹

Pada dasarnya terdapat dua hak dasar pada manusia yaitu, pertama hak manusia (human rights) yaitu hak yang melekat pada manusia dan secara asasi ada sejak manusia itu dilahirkan. Ia berkaitan dengan eksistensi hidup manusia, bersifat tetap dan utama, tidak dapat dicabut, tidak tergantung dengan ada atau tidaknya orang lain di sekitarnya. Dalam skala yang lebih luas, hak asasi menjadi Undang-Undang. Wujud hak ini diantaranya berupa : kebebasan batin, kebebasan beragama, kebebasan hidup pribadi, hak atas nama baik, melakukan pernikahan, kebebasan untuk berkumpul dan mengeluarkan pendapat, emansipasi wanita. Kedua, hak undang-undang (legal rights) yaitu hak yang diberikan oleh undang-undang secara khusus kepada manusia. Oleh karena diberikan, maka sifat pengaturannya harus jelas tertuang dalam sejumlah Peraturan Perundang-undangan. Barang siapa yang tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang, maka kepadanya dapat dikenakan sanksi yang ditentukan oleh pembentuk Undang-undang. Dengan filosofi demikian, maka dapatlah kiranya dimengerti kalau hak yang diberikan dengan cara demikian ini sewaktu-waktu dapat dicabut menurut peraturan yang ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Perubahan tersebut satu di antaranya disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹¹

⁹ H. Muladi, Hak Asasi Manusia (Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat), Cetakan ke-3, PT. Refika Aditama, Bandung, 2009, hal 227.

¹⁰ H. Muladi, Op. Cit., hal 229.

¹¹ Muslan Abdurrahman, Op. cit., hal 30.

Menurut Undang-Undang 13 tahun 2003 dibedakan antara hak tenaga kerja dengan hak pekerja/buruh. Yang menjadi hak tenaga kerja yaitu :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- d. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).¹²

Yang menjadi hak pekerja meliputi :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas ; keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86).
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)).
- d. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).
- f. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).¹³

¹² Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal 24.

¹³ Ibid

2. ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN SEBELUM HUBUNGAN KERJA

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.¹⁴

a. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

1) Penempatan TKI

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yg meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di

¹⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti :

- 1) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus menempatkan yang efektif dan efisien;
- 2) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab;
- 3) Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah;
- 4) Latar belakang budaya negara yang akan dituju yang berbeda.¹⁵

2) Perlindungan TKI

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa Perlindungan TKI yaitu Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Dengan demikian, seluruh TKI yang bekerja di luar negeri wajib mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah, karena telah termuat dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

¹⁵ Majalah Tenaga Kerja, Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Vol 37, 1999, hal. 14.

Indonesia di Luar Negeri. Selain itu PPTKIS juga mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada para calon TKI/ TKI .

b. Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

1) Manusia Biasa (Natuurlijke Persoon)

Manusia yang dimaksud disini adalah setiap manusia pribadi. Menurut hukum dianggap cakap bertindak sebagai subyek hukum kecuali dalam Undang-Undang ditentukan lain.

Cakap melakukan perbuatan hukum menurut UU adalah telah berusia 18 Tahun dan berakal sehat. Tidak cakap melakukan perbuatan hukum berdasarkan Pasal 1330 KUH Perdata tentang orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- a) Orang-orang yang belum dewasa (belum mencapai usia 21 tahun).
- b) Orang ditaruh dibawah pengampunan (curatele) yang terjadi karena gangguan jiwa, pemabuki, pemboros.
- c) Orang wanita dalam perkawinan yang berstatus sebagai istri.

Subyek hukum adalah setiap orang yang memiliki hak dan kewajiban dalam lalu lintas hukum untuk melakukan suatu perbuatan hukum yang dapat menimbulkan suatu akibat hukum. Adapun pembagian jenis subyek hukum adalah sebagai berikut :

a) Calon TKI

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dimaksud dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (calon TKI) adalah setiap Warga Negara Indonesia yang mematuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

b) Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dimaksud dengan TKI yaitu: "Setiap warga negara yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu dengan menerima upah". Dengan

demikian sernua Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus menandatangani surat perjanjian kerja terlebih dahulu.

Perjanjian kerja rnenurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah "Perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak". Dengan demikian dalam suatu perjanjian kerja sudah memuat antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila dalam prakteknya terdapat penyimpangan-penyimpangan atau terdapat hak yang dilanggar, rnaka pihak yang rnelakukan penyimpangan atau pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi hukum, baik secara administratif maupun secara pidana.

c) Pengguna Jasa TKI

Menurut Pasal 1 angka 7 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pengguna jasa TKI yang selanjutnya disebut pengguna adalah instansi pemerintah, Badan Hukum

Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/ atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

Menurut Pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebutkan bahwa Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat perjanjian kerja sama penempatan yang dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting bagi calon TKI tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri.

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Calon TKI juga harus membuat perjanjian penempatan TKI yang dibuat secara tertulis antara PPTKIS dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka

penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 53 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menegaskan bahwa Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Perjanjian penempatan TKI antara calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta sekurang-kurangnya memuat:

- (1). Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
- (2). Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- (3). Nama dan alamat calon pengguna;
- (4). Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- (5). Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
- (6). Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- (7). Waktu keberangkatan calon TKI;
- (8). Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- (9). Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- (10). Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- (11). Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

2) Badan hukum (Rechts persoon)

Badan hukum merupakan perkumpulan yakni orang-orang (persoon) yang diciptakan oleh hukum. Badan hukum sebagai subyek hukum dapat bertindak hukum (melakukan perbuatan hukum) seperti manusia dengan demikian, badan hukum sebagai pembawa hak dan tidak berjiwa dapat melakukan sebagai pembawa hak manusia seperti dapat melakukan persetujuan-persetujuan dan memiliki kekayaan yang sama sekali terlepas dari kekayaan anggota-anggotanya, oleh karena itu badan hukum dapat bertindak dengan perantara pengurus-pengurusnya. Badan hukum dapat digugat secara perdata dan/ atau administratif, namun badan hukum tidak dapat digugat secara pidana. Apabila terjadi suatu tindak pidana yang disebabkan oleh anggota badan hukum tersebut, maka sesuai dengan Anggaran Dasar yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa penguruslah atau direktur atau manager selaku penanggung jawab yang harus mempertanggung jawabkan. Apabila terbukti ada anggota dalam suatu badan hukum tersebut ikut terlibat, maka biasanya akan dikenakan pasal penyertaan. Badan hukum dibedakan dalam dua bentuk yaitu :¹⁶

a) Badan Hukum Publik (Public Rechts Persoon)

Badan hukum publik adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan publik untuk yang menyangkut kepentingan publik atau orang banyak atau negara umumnya. Dengan demikian badan hukum publik merupakan badan hukum negara yang dibentuk oleh yang berkuasa berdasarkan perundang-undangan yang dijalankan secara fungsional oleh eksekutif (Pemerintah) atau badan pengurus yang diberikan tugas untuk itu seperti

¹⁶ Ibid.

KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia) dan KJRI (Konsulat Jenderal Republik Indonesia). Dalam hal ini yang bertindak sebagai subyek badan hukum publik adalah Pemerintah. Pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah juga membentuk kelembagaan guna melaksanakan fungsi penempatan dan perlindungan TKI agar lebih terjamin dan lebih berkualitas. Kelembagaan tersebut terdiri dari :

- (1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI)

Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dialihkan menjadi tanggung jawab BNP2TKI. Sebelumnya, seluruh kegiatan operasional di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Depnakertran.

BNP2TKI adalah sebuah lembaga pemerintah non departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006. Tugas Pokok BNP2TKI adalah :

- (a). Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- (b). Memberikan fasilitas pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan terhadap : dokumen dan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP).
- (c). Penyelesaian masalah; Sumber-sumber pembiayaan; Pemberangkatan sampai pemulangan; Peningkatan kualitas calon TKI; Informasi; Kualitas pelaksana

penempatan TKI; dan Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Keanggotaan BNP2TKI terdiri dari wakil-wakil instansi pemerintah terkait. Dalam melaksanakan tugasnya, BNP2TKI dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional.

(2) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP3TKI)

BNP3TKI adalah perangkat BNP2TKI yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI. BNP3TKI sesungguhnya dimaksudkan untuk lebih menjalankan koordinasi pelayanan penempatan dan perlindungan TKI di daerah , dilakukan bersama pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dengan instansi pemerintah lainnya terkait, sesuai tugas masing-masing.

b) Badan Hukum Privat (Privat Rechts Persoon)

Badan hukum privat adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum sipil atau perdata yang menyangkut kepentingan banyak orang di dalam

badan hukum itu. Dengan demikian badan hukum privat merupakan badan hukum swasta yang didirikan orang untuk tujuan tertentu yakni keuntungan, sosial, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan lain-lain menurut hukum yang berlaku secara sah misalnya Perseroan Terbatas. Dalam hal ini subyek badan hukum privat adalah :

(1) Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pelaksana Penempatan TKI Swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Dalam Pasal 12 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebutkan bahwa Perusahaan yang akan menjadi PPTKIS wajib

mendapatkan ijin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.

(2) Mitra Usaha

Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.

Menurut ketentuan Pasal 8 Huruf G dan H Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Setiap calon TKI yang akan ditempatkan ke Luar Negeri mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri serta berhak memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.

Permasalahannya adalah siapakah yang wajib memenuhi serta menjamin terpenuhinya hak perlindungan hukum bagi para TKI tersebut? Perlu diketahui bahwa dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha (majikan) dengan pekerja (TKI) harus berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja mempunyai unsur yang terdiri dari pekerjaan, upah, dan perintah, pasti terdapat subyek hukum di dalamnya. Subyek hukum adalah setiap makhluk yang berwenang untuk memiliki, memperoleh dan menggunakan hak dan kewajibannya dalam lalu lintas hukum.¹⁷

Dapat disimpulkan bahwa subyek hukum yang terdapat dalam hubungan kerja tersebut adalah Pemerintah, KBRI, KJRI, Calon TKI/TKI (pekerja), PPTKIS (Pelaksana Penempatan TKI Swasta), Mitra Usaha dan Pengguna (Majikan). Kita harus mengerti subyek hukum yang manakah yang wajib untuk memenuhi hak-hak TKI termasuk hak untuk memperoleh jaminan perlindungan hukum dari proses sebelum/pra pemberangkatan, masa penempatan sampai proses pemulangan TKI kembali ke negara asal (Purna Penempatan).

Menurut Pasal 5 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah jelas disebutkan bahwa Pemerintah yang bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Pada ayat selanjutnya disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah dapat melimpahkan sebagi wewenangnya

¹⁷ Edwin. Y, Pengertian Subyek Hukum , [http ://www.lintas-blog.blogspot.com/](http://www.lintas-blog.blogspot.com/), diakses pada hari Kamis Tanggal 20 Oktober 2011; 23.00.

dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Selain itu disebutkan pula dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban :

- (a). Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- (b). Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- (c). Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- (d). Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- (e). Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Pada hakikatnya Pemenuhan hak Warga Negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945, dapat dilakukan oleh setiap Warga Negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai keterampilan dan pendidikan yang relatif rendah yang dampaknya biasanya mereka dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar” seperti halnya

TKI, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Maka dari itu diperlukan campur tangan pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal. Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasi suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak Warga Negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸

Pasal 58 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 menyebutkan juga bahwa PJTKI/ PPTKIS wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PJTKI baik sendiri-sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari Konsultan Hukum dan atau Lembaga Asuransi di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan.

Ketentuan tentang masa penempatan TKI dari kedua peraturan perundangan di atas memperlihatkan, bahwa ketentuan sebagaimana diatur dalam UU PPTKI hanya bersifat administratif semata, sedangkan ketentuan yang ada dalam Kep- 104 A/MEN/2002 memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Hal ini mengingat justru masa penempatan inilah, TKI banyak

¹⁸ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Penjelasan Umum.

mengalami masalah , baik permasalahan antara TKI dengan majikan/pengguna, maupun dengan PPTKIS yang tidak memenuhi kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian penempatan.

Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menentukan bahwa penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ketentuan demikian tidak terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-104 A/MEN/2002. Ketentuan ini justru untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI seperti objek perdagangan manusia, kekerasan, perbudakan, kerja paksa, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang tidak manusiawi.

c. Prosedur/Tata cara Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Pasal 27 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 mengatur tentang penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara

tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Oleh sebab itu setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Undang-undang nomor 39 tahun 2004.

Kegiatan penempatan TKI ke luar negeri meliputi :

- 1) Pengurusan surat izin pengerahan;
- 2) Perekrutan dan seleksi;
- 3) Pendidikan dan pelatihan kerja;
- 4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- 5) Pengurusan dokumen;
- 6) Uji kompetensi;
- 7) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
- 8) Pemberangkatan.

Perekrutan calon TKI dilakukan terhadap calon TKI yang memenuhi persyaratan antara lain berusia sekurang-kurangnya 18 Tahun, kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 Tahun, berpendidikan sekurang-kurangnya Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)/sederajat. Persyaratan ini penting untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan/perlakuan yang tidak manusiawi seperti penyiksaan dan tindakan kekerasan lain yang sering menimpa TKI di luar negeri.¹⁹

Pemerintah berpendapat bahwa persyaratan umur minimal 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi.

¹⁹ Muslan Abdurrahman, Ketidak Patuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum, Cetakan Pertama, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2006, hal 37.

Mengingat resiko yang akan dihadapi akan lebih berat daripada calon TKI yang akan dipekerjakan pada bidang umum. Sehingga dibutuhkan kematangan emosi yang cukup untuk calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan.

3. ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN MASA PENEMPATAN

Diatur dalam Pasal 9 Huruf d Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI/TKI diwajibkan untuk melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh PPTKIS.

Pasal 58 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 menyebutkan bahwa PJTKI wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PJTKI baik sendiri-sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari Konsultan Hukum dan atau Lembaga Asuransi di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan.

Ketentuan tentang masa penempatan TKI dari kedua peraturan perundangan di atas memperlihatkan, bahwa ketentuan sebagaimana

diatur dalam UU PPTKI hanya bersifat administratif semata, sedangkan ketentuan yang ada dalam Kep- 104 A/MEN/2002 memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Hal ini mengingat justru masa penempatan inilah, TKI banyak mengalami masalah , baik permasalahan antara TKI dengan majikan/pengguna, maupun dengan PPTKIS yang tidak memenuhi kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian penempatan.

4. ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN PURNA PENEMPATAN

Pasal 73 Ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebutkan bahwa Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kepulangan TKI dapat terjadi :

- a. Berakhirnya perjanjian kerja;
- b. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- c. Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan;
- d. Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisanya menjalankan pekerjaan lagi;
- e. Meninggal dunia di negara tujuan;

- f. Cuti;
- g. Dideportasi oleh pemerintah setempat.

Menurut Pasal 75 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI dalam hal :

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan;
- c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Menurut Pasal 63 Ayat (1), (2), (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002, PJTKI bekerjasama dengan Mitra Usaha dan Perwalu wajib mengurus kepulangan TKI sampai di Bandara di Indonesia, dalam hal :

- a. Perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja;

- b. TKI bermasalah, sakit atau meninggal dunia selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja;
- c. PJTKI harus memberitahukan jadwal kepulangan TKI kepada Perwakilan RI di negara setempat dan Direktur Jenderal selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal kepulangan;
- d. Dalam mengurus kepulangan TKI, PJTKI bertanggung jawab membantu menyelesaikan permasalahan TKI dan mengurus serta menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.

Salah satu masalah yang terjadi berkaitan dengan kepulangan TKI itu adalah persoalan keamanan dalam negeri sampai di Bandara Tanah Air. Karena itu ketentuan UU PPTKI mengatur pemberian upaya perlindungan bagi TKI terhadap kemungkinan adanya pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

5. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah Hak Asasi Manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak-hak kodrat, hak-hak dasar manusia, natural rights, human rights, fundamental rights, gronrechten, mensenrechten, rechten van den mens, dan fundamental rechten. Menurut Philipus M hadjon, di dalam hak (rights), terkandung adanya suatu tuntutan claim.²⁰

²⁰ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta, 2005, hal 33-34.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 77 Ayat (1) bahwa Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun pengertian perlindungan TKI telah disebutkan dalam Pasal 1 Angka 4, yang dimaksud dengan perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan., baik sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Perlindungan TKI yang dimaksud pada ayat (1) tersebut dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²¹ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²²

Perlindungan hukum yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah perlindungan terhadap hak-hak calon TKI/ TKI yang wajib diberikan oleh pemerintah maupun oleh PPTKIS terhadap TKI dari masa pra penempatan, masa penempatan, sampai kembali lagi ke Indonesia (masa purna penempatan). Penulis berpendapat bahwa,

²¹ Y. S Amran Chaniago, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Pustaka Setia, Bandung, 1997.

²² Peraturan Pemerintah RI Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tata Cara Perlindungan Korban Dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat.

pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum tersebut sebagai timbal balik/ balasan terhadap jasa-jasa para TKI karena bagaimanapun mereka telah memberikan sumbangsih berupa devisa negara.

a. Perlindungan Pada Masa Pra Penempatan

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada calon TKI sebelum diberangkatkan (pra penempatan) menurut UU No 39 Tahun 2004 antara lain :

- 1) Pasal 4
Orang perseorangan dilarang menempatkan WNI untuk bekerja di luar negeri. Dicantumkan dalam penjelasan Pasal 4 bahwa menempatkan WNI dalam Pasal ini mencakup perbuatan dengan sengaja memfasilitasi atau mengangkut atau memberangkatkan WNI untuk bekerja pada pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak dari yang bersangkutan.
- 2) Pasal 12
Perusahaan yang akan menjadi PPTKIS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.
- 3) Pasal 17 Ayat (1)
PPTKIS wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/ TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.
- 4) Pasal 19
PPTKIS dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain. Dicantumkan dalam penjelasan Pasal 19 bahwa yang dimaksud dengan mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI adalah yang dalam praktek sering disebut dengan istilah “jual bendera” atau “numpang proses”. Apabila hal ini ditolerir, akan membuat kesulitan untuk mencari pihak yang harus bertanggung jawab dalam hal terjadi permasalahan terhadap TKI

- 5) Pasal 20
 - a) Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. Dijelaskan dalam penjelasan Pasal 20 Ayat (1) ini bahwa Pembentukan perwakilan dapat dilakukan secara bersama-sama oleh beberapa pelaksana penempatan TKI swasta.
 - b) Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- 6) Pasal 24
 - a) Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan. Dijelaskan dalam penjelasan Pasal 24 Ayat (1) ini bahwa Pengguna perseorangan dalam Pasal ini adalah orang perseorangan yang mempekerjakan TKI pada pekerjaan-pekerjaan antara lain sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman. Pekerjaan-pekerjaan tersebut biasa disebut sebagai pekerjaan di sektor informal.
 - b) Mitra Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan
- 7) Pasal 26 Ayat (1)
Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri atas izin tertulis dari Menteri.
- 8) Pasal 30
Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundangundangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.
- 9) Pasal 32 Ayat (1)
Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.

- 10) Pasal 33
Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.
- 11) Pasal 34 Ayat (3)
Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
- 12) Pasal 35
Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:
 - a) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dijelaskan dalam penjelasan Pasal 35 huruf a bahwa Dalam prakteknya TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang intens dengan Pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Mengingat hal itu, maka pada pekerjaan tersebut diperlukan orang yang betul-betul matang dari aspek kepribadian dan emosi. Dengan demikian resiko terjadinya pelecehan seksual dapat diminimalisasi.
 - b) Sehat jasmani dan rohani;
 - c) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
 - d) Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.
- 13) Pasal 38 Ayat (2)
Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- 14) Pasal 45
Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.

- 15) Pasal 46
Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.
- 16) Pasal 50
Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.
- 17) Pasal 51
untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi :
 - (a). Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
 - (b). Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
 - (c). Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
 - (d). Sertifikat kompetensi kerja;
 - (e). Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - (f). Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - (g). Visa kerja;
 - (h). Perjanjian penempatan kerja;
 - (i). Perjanjian kerja, dan
 - (j). KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)
- 18) Pasal 58
Ayat (1)
Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
Ayat (2)
Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan TKI swasta.
- 19) Pasal 62 Ayat (1)
Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. KTKLN sebagai tanda atau identitas bahwa TKI tersebut telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

- 20) Pasal 64
Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN.
- 21) Pasal 67
 - (a). Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2).
 - (b) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
 - (c) Pemberangkatan TKI ke luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat
- 22) Pasal 68
 - (a) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib menginstruksikan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
 - (b) Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri
- 23) Pasal 69 ayat (1)
Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.
- 24) Pasal 70 Ayat (3)
Selama masa penampungan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi.

b. Perlindungan Hukum Masa Penempatan

Pasal 71

- 1) Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- 2) Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh PPTKIS.

Pasal 72

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. Misal, X dalam perjanjian kerja akan dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga. Namun ketika berada di negara tujuan, ternyata X dipekerjakan sebagai Pegawai Seks Komesial.

Pasal 80 Ayat (1)

- 1) Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- 2) Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/ atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

c. Perlindungan Hukum Purna Penempatan

Pasal 73 Ayat (2)

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud pada 73 ayat (1) huruf e, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:

- 1) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lama 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- 2) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberikannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
- 3) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
- 4) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- 5) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- 6) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Pasal 73 Ayat (3)

Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 73 ayat (1) huruf c, dan huruf g, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.

Pasal 75

- 1) Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- 2) Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hal:
 - a) Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
 - b) Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan
 - c) Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Pasal 82

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 83

Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI.

6. Sanksi Hukum

a. Sanksi Hukum Administratif

Pasal 100 menyebutkan bahwa :

- 1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 49 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal

71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, atau Pasal 105.²³

- 2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut dapat berupa :
 - a) Peringatan tertulis;
 - b) Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
 - c) Pencabutan izin;
 - d) Pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
 - e) Pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Merupakan suatu pelanggaran apabila bertentangan dengan ketentuan pasal-pasal berikut ini :

Pasal 12 :

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.

Pasal 17 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi. /kota.

Pasal 49 Ayat (1) :

Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang ditunjuk oleh Pemerintah.

Pasal 54 Ayat (1) :

Pelaksana Pasal 20 :

Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum

²³ A. Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hal 61-62..

yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

Pasal 32 Ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.

Pasal 33 :

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

Pasal 34 Ayat (3) :

Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu tentang tata cara perekrutan; dokumen yang diperlukan; hak dan kewajiban calon TKI/TKI; situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan tata cara perlindungan bagi TKI. Penyampaian informasi tersebut wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 38 Ayat (2) :

Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 55 Ayat (2) dan Ayat (3) :

Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) :

Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 62 ayat (1) :

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah.

Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2).

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Pasal 69 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.

Pasal 71 :

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 72 :

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Pasal 73 ayat (2) :

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, pelaksana penempatan TKI berkewajiban :

- a) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
- c) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
- d) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;

- e) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- f) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Pasal 74 ayat (1) :

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan.

Pasal 76 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:

- a) Pengurusan dokumen jati diri;
- b) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan
- c) Pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 82 :

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 105 :

TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melaporkan pada instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.

Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dalam Pasal 100 ayat (2) di atas, berupa : peringatan tertulis; penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI; pencabutan izin; pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri, diatur dalam Peraturan Menteri. Oleh karena Peraturan Menteri tersebut belum dibuat, maka dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Bab VIII mengenai Sanksi adalah sanksi

administratif kepada PJTKI berupa : teguran tertulis; penghentian kegiatan sementara (skorsing); dan pembatalan/pencabutan SIUP-PJTKI. Sanksi administratif kepada Calon TKI/TKI berupa : pembatalan keberangkatan Calon TKI; pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri; pelarangan bekerja ke luar negeri/black list, dan pengembalian biaya yang telah dikeluarkan oleh pelaksana penempatan sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 Teguran tertulis dijatuhkan kepada PJTKI apabila :

- a) Tidak melaksanakan penempatan dengan menerapkan sistem informasi on line; atau
- b) Tidak memasang papan nama perusahaan; atau
- c) Tidak melaporkan perubahan alamat Kantor PJTKI, atau perubahan Komisaris dan atau Direksi PJTKI; atau
- d) Tidak melakukan kegiatan penempatan selama 6 (enam) bulan; atau
- e) Tidak melaporkan keberadaan Perwalu; atau
- f) Tidak mendaftarkan Mitra Usaha dan atau Pengguna pada Perwakilan RI di negara setempat; atau
- g) Tidak melaporkan kawasan negara tujuan penempatan yang dipilihnya untuk TKI yang terkena Kendali Alokasi TKI; atau
- h) Tidak melaporkan perjanjian kerjasama dengan BLK atau Lembaga Pelatihan lainnya; atau
- i) Tidak memberitahukan keberangkatan TKI kepada Pengguna, Mitra Usaha, Perwakilan RI dan Perwalu; atau
- j) Tidak melaporkan TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama penempatan; atau
- k) Tidak melaporkan kepulangan TKI.

Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 1 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002, PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 1 (satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) pada tahun kalender berikutnya, dikenakan sanksi teguran pertama pada tahun yang bersangkutan.

Disebutkan dalam Pasal 84 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 Penghentian kegiatan sementara (skorsing) dijatuhkan kepada PJTKI, apabila :

- a) Tidak memenuhi kewajiban menyetor kembali deposito yang telah dicairkan; atau
- b) Memberikan kewenangan berdasarkan SIUP-PJTKI yang dimilikinya kepada pihak lain untuk melakukan kegiatan penempatan TKI; atau
- c) PJTKI atau Kantor Cabang melakukan rekrut melalui lembaga atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan atau ijin sebagai rekruter atau penyedia tenaga kerja; atau
- d) Kantor Cabang melakukan kegiatan secara langsung dengan Mitra Usaha dan atau Pengguna; atau
- e) Menempatkan TKI di luar kawasan negara tujuan penempatan yang telah dipilihnya; atau
- f) Tidak melegalisir perjanjian kerjasama penempatan; atau
- g) Tidak melegalisir surat permintaan TKI (job order) kepada Perwakilan RI di negara setempat; atau
- h) Menempatkan TKI tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau tidak melegalisir perjanjian kerja; atau
- i) Tidak membuat perjanjian penempatan dengan Calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1); atau
- j) Merekrut, mendaftar dan menghimpun Calon TKI tanpa memiliki surat ijin pengerahan (SIP); atau

- k) Tidak mengurus pelaksanaan tes kesehatan tambahan bagi Calon TKI dalam hal negara tujuan mensyaratkannya; atau
- l) Tidak mempunyai BLK; atau
- m) Menempatkan TKI dalam Kendali Alokasi TKI bagi PJTKI yang belum memiliki BLK; atau
- n) Menyediakan asrama/akomodasi yang tidak memenuhi persyaratan; atau
- o) Tidak mengikutsertakan TKI dalam program asuransi TKI; atau
- p) Tidak melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); atau
- q) Tidak melaporkan realisasi penempatan TKI setiap bulan kepada Instansi Kabupaten/Kota daerah asal TKI, BP2TKI daerah asal TKI, BP2TKI domisili PJTKI dan Direktorat Jenderal dengan menggunakan formulir; atau
- r) Membebani angsuran biaya penempatan melebihi 25% dari gaji yang diterima TKI setiap bulan; atau
- s) Memotong upah TKI selain untuk pembayaran angsuran biaya penempatan; atau
- t) Tidak menyelesaikan perselisihan atau permasalahan yang dialami TKI; atau
- u) Tidak mengurus TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri; atau
- v) Tidak mengurus kepulangan TKI; atau
- w) Tidak mengurus dan menandatangani perpanjangan perjanjian kerja;

Disebutkan dalam Pasal 86 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 bahwa Menteri dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan SIUP PJTKI apabila :

- a) Terbukti memiliki dokumen yang tidak memenuhi persyaratan/cacat hukum; atau
- b) PJTKI melakukan pencairan deposito dana jaminan dengan melanggar ketentuan; atau
- c) Melakukan kegiatan penempatan TKI sebelum dipenuhinya kembali nilai deposito yang telah dicairkan; atau
- d) Menempatkan TKI tanpa dokumen; atau
- e) Mengganti atau mengubah perjanjian kerja yang sudah ditandatangani; atau

- f) Menempatkan TKI pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan TKI; atau
- g) Tidak memberangkatkan Calon TKI dalam batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian penempatan; atau
- h) Tidak menyediakan asrama/akomodasi; atau
- i) Memberangkatkan TKI ke luar negeri tanpa KTKLN; atau
- j) Membebani biaya penempatan TKI melebihi ketentuan; atau
- k) Membebani biaya jasa perusahaan (company fee) kepada TKI melebihi 1 (satu) bulan gaji; atau
- l) Tidak memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri.

Selain pelanggaran di atas, PJTKI yang terbukti terlibat dan atau melakukan perbuatan pemalsuan dokumen TKI atau dokumen lain yang berkaitan dengan penempatan TKI. Menteri dapat mengenakan sanksi pencabutan SIUP. Dalam Pasal 87 Ayat (1) disebutkan apabila dalam hal SIUP-PJTKI dicabut, PJTKI berkewajiban :

- a) Mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari Calon TKI yang belum ditempatkan sesuai dengan perjanjian penempatan;
- b) Memberangkatkan Calon TKI yang telah memenuhi syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja; dan
- c) Menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja TKI yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.

Diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 Calon TKI dapat dibatalkan keberangkatannya ke luar negeri apabila :

- a) Melakukan pemalsuan dokumen;
- b) Membuat keonaran di asrama dan
- c) Melakukan tindak pidana lainnya.

Selanjutnya dalam Pasal 88 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep- 104 A/MEN/2002 disebutkan bahwa TKI dipulangkan dengan biaya sendiri apabila TKI :

- a) Melanggar peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan;
- b) Melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja;
- c) Melanggar ketentuan dalam perjanjian penempatan; dan
- d) Melakukan perbuatan yang diancam hukuman pidana di negara tujuan penempatan.

Berdasarkan uraian mengenai aspek hukum administrasi terhadap TKI di luar negeri, lebih ditujukan kepada PJTKI dan TKI itu sendiri. Jenis sanksi administrasi tersebut merupakan :

- a) Paksaan pemerintahan atau tindakan paksa;
- b) Penutupan tempat usaha;
- c) Penghentian kegiatan usaha;
- d) Pencabutan izin melalui proses teguran, paksaan pemerintahan, penutupan.

b. Sanksi Hukum Pidana

Sanksi hukum pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, diatur dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104.

Pasal 102 :

- 1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang :

- a). Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
 - b). Menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
 - c). Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103 :

- 1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang :
 - a). Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - b). Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
 - c). Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
 - d). Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
 - e). Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
 - f). Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
 - g). Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
 - h). Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 104

- 1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling

banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang :

- a). Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 24;
 - b). Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c). Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
 - d). Menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e). Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu cara kerja untuk dapat memahami obyek-obyek yang menjadi sasaran atau tujuan dari penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian intership yang berusaha mencari pemecahan melalui analisa.

1. Tipe dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menjawab permasalahan-permasalahan dalam pembahasan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penilaian kepustakaan, yaitu peneliti melakukan penelitian terhadap data sekunder.²⁴ Pada penelitian hukum normatif, sering kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²⁵

²⁴ Abdul Muis, Pedoman Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 1990, hal. 44.

²⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 118.

Tipe penelitian ini adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau hubungan antara fenomena yang diuji, yaitu menggambarkan secara analisis masalah Perlindungan Hukum terhadap TKI.

Penelitian ini diharapkan mampu melukiskan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ditinjau Menurut Undang – Undang No. 39 TAHUN 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.”

2. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penulisan skripsi ini menggunakan tiga pendekatan, antara lain case approach, conceptual approach dan statute approach. Case approach yaitu pendekatan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi. Conceptual approach yaitu pendekatan melalui pendapat-pendapat para sarjana yang dituangkan dalam konsep-konsep sebagai landasan pendukung, sedangkan statute approach yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang menyangkut isu hukum.²⁶

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data dari hasil penelitian kepustakaan. Data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Cetakan Keempat, Kencana Prenada Media Group, Edisi Kesatu, Jakarta, 2008, hal 93-95.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari :

- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep-104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-204/Men/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-138/Men/2000 Tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-204/Men/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil karya sarjana untuk memperluas wawasan penulis mengenai bidang penulisan, yang memberikan

penjelasan terhadap bahan hukum primer (buku ilmu hukum, jurnal hukum, media cetak/elektronik) yang terdiri dari :

- 1) Muslan Abdurrahman : Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum;
- 2) Asri Wijayanti : Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang Terhempas)
- 3) Agusmidah : Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenakerjaan Indonesia

c. Bahan hukum tersier adalah merupakan bahan hukum sebagai perangkat dari kedua bahan hukum sebelumnya terdiri dari :

- 1) Kamus Lengkap bahasa Indonesia (Y. S. Amran Chaniago)
- 2) Pedoman Ejaan Yang Disempurnakan, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0543a/U/1987, tanggal 9 September 1987. Dokumen/buku lain yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder.

4. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara melakukan studi kepustakaan. Perolehan bahan hukum melalui penelitian kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana.

Selain itu, peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan pembahasan skripsi ini juga dikumpulkan. Bahan hukum yang telah berhasil dikumpulkan tersebut, selanjutnya akan dilakukan penyuntingan bahan hukum, pengklasifikasian bahan hukum yang relevan dan penguraian secara sistematis.

5. Metode Analisis Data

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi. Struktur hukum positif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam penyelesaian permasalahan hukum yang menjadi obyek kajian.²⁷

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Menurut Undang –Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, yang meliputi :

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan rumusan permasalahan. Selanjutnya disajikan tujuan dan manfaat penelitian sebagai sasaran yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Pada bagian kajian pustaka yang merupakan landasan dari penulisan skripsi, yang kemudian diuraikan

²⁷ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 107.

definisi yang berkaitan dengan judul di atas. Selanjutnya diuraikan tentang Metode Penelitian yang merupakan salah satu syarat mutlak dalam setiap penelitian, yang intinya mengemukakan tentang jenis dan tipe penelitian, sumber data, metode pengumpulan dan pengolahan data lokasi dan waktu penelitian serta metode analisis data, pertanggungjawaban sistematika penulis.

Bab II memberikan uraian mengenai bentuk-bentuk aspek hukum ketenagakerjaan dari sebelum hubungan kerja yang terdiri dari Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja ke luar negeri, Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri, Prosedur/Tata cara Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri. Selanjutnya diuraikan pula aspek hukum ketenagakerjaan pada masa penempatan sampai pada masa purna penempatan.

Bab III memberikan penjelasan dan uraian mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap TKI dari proses pemberangkatan, saat berada di luar negeri, sampai kembali lagi ke Indonesia yang dibedakan menjadi dua jenis yaitu aspek perlindungan hukum administrasi dan aspek perlindungan hukum pidana.

Selain mengemukakan permasalahan dan pembahasannya, maka pada bab yang terakhir yaitu bab IV, peneliti akan memberikan gambaran secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta mengemukakan beberapa saran. Bab terakhir ini sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan dalam skripsi ini.